

**CREACIÓN DE UN RESTAURANTE TIPO RODIZIO EN LA CIUDAD DE
MONTERÍA, CÓRDOBA EN EL AÑO 2019.**

**UNIVERSIDAD DE CORDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS JURIDICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
MONTERIA-CORDOBA
2019**

**CREACIÓN DE UN RESTAURANTE TIPO RODIZIO EN LA CIUDAD DE
MONTERÍA, CÓRDOBA EN EL AÑO 2019.**

MANUEL HENRIQUE IRRIZARTE ANNICHARICO

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de
Administrador en Finanzas y Negocios Internacionales**

DIRECTOR:

JORGE RAFAEL GARCIA PATERNINA

**UNIVERSIDAD DE CORDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS JURIDICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
MONTERIA-CORDOBA
2019**

Agradecimientos

EL primer agradecimiento de este trabajo es a Dios, ya que no se mueve una hoja de papel sin que el así lo decida.

Quiero agradecerle a mi hijo, ya que cada paso que doy en mi vida es para que el se sienta orgulloso de su padre.

A mi esposa, que me motiva a ser mejor día a día, quien me lleva a luchar para hacerla feliz.

A mi madre que siempre me ha enseñado que las cosas malas son las que no suceden, que tiene una capacidad de resiliencia increíble, y una trabajadora incansable e intachable.

A mi papá que siempre ha estado a mi lado para enseñarme el valor de la familia, es el mejor hijo que he conocido.

A mi hermosa hermana, que no ha pasado un solo día en mi vida en que no haya sentido su apoyo incondicional y que tiene siempre la palabra precisa para cada momento.

A mi hermano menor, una descripción de la palabra disciplina, un hombre que a su corta edad le puede dar clases a cualquier persona de lo que significa luchar por sus ideales sin importar lo que diga el mundo.

Quiero hacer una mención especial a mi Abuelita Mary, quien nos acompaña desde el cielo, y se que nos ve con el amor y el cariño que siempre la caracterizó.

A los profesores que me han acompañado en esta larga carrera ya que siempre estuvieron de manera oportuna en los momentos que los requería.

A la universidad de Córdoba, por la cual siento un gran amor, y me siento orgulloso de haber cursado mi carrera en la mejor alma mater.

Por ultimo pero no menos importante, a todos los compañeros de clase q tuve, con algunos formé grandes amistades, y a todos les deseo lo mejor de lo mejor en su vida profesional.

A los jurados quiero ponerlos en manos de Dios para que sea el iluminándolos al momento de leer este trabajo y tomando las mejores decisiones para este.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	10
RESUMEN EJECUTIVO	13
2. OBJETIVOS.....	14
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	14
3. REFERENTE TEORICO Y CONCEPTUAL.....	15
4. MODULO DE MERCADO	16
4.1. PRODUCTO.....	16
4.2. USOS DEL PRODUCTO.....	16
4.3. PRODUCTOS SUSTITUTOS Y/O COMPLEMENTARIOS	16
4.4. CONSUMIDOR FINAL.....	17
4.5. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA	17
4.6. ANÁLISIS DE LA DEMANDA	18
4.6.1. Cálculo del tamaño de la muestra	18
4.6.2. Instrumento para recolectar la información	19
4.6.3. Análisis de los resultados.....	19
4.6.4. Análisis de la demanda	19
4.6.5 Proyección de la demanda actual.....	21
4.7. ANÁLISIS DE LA OFERTA.....	22
4.7.1. Proyección de la oferta.....	23

4.8. DEMANDA EXISTENTE (INSATISFECHA)	23
4.9 ANALISIS DE PRECIOS	24
4.10 CANALES DE COMERCIALIZACIÓN	25
5. MODULO TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL	26
5.1. TAMAÑO DEL PROYECTO	26
5.2. LOCALIZACIÓN.....	27
5.2.1. Macrolocalización.....	27
5.2.2. Microlocalización	28
5.3. DISTRIBUCIÓN EN PLANTA.....	28
5.4. MÁQUINARIA Y EQUIPOS	29
5.5 PROCESO DEL SERVICIO PRESTADO	29
5.6 NATURALEZA JURÍDICA	31
5.7 MISIÓN.....	31
5.8 VISIÓN.....	31
5.9 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.....	32
6. MÓDULOS DE IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL.....	38
7. MODULO FINANCIERO	40
7.1 INVERSIONES	40
7.3 CALCULO PRECIO DE VENTA Y PUNTO DE EQUILIBRIO.....	49

7.4 PROYECCIONES FINANCIERAS.....	50
7.5 FLUJO DEL PROYECTO	52
7.5 EVALUACION FINANCIERA.....	53
8. FUENTES DE FINANCIACIÓN	54
9. CONCLUSIONES	55
10. RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFIA.....	57
ANEXOS.....	58
ANEXO 1 Y 2 ANÁLISIS DE LA ENCUESTA.....	58
ANEXO 3 REGLAMENTO DE LA EMPRESA.....	65

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Datos de Consumo – Elaboracion Propia datos de la encuesta.....	20
Tabla 2 Proyección de la demanda - Elaboración propia datos de la encuesta.....	22
Tabla 3 Analisis de la oferta - Elaboracion Propia.....	23
Tabla 4 Proyeccion de la oferta - Elaboracion propia.....	23
Tabla 5 Demanda Insatisfecha – Elaboración propia.....	23
Tabla 6 Analisis de precios - Elaboracion propia datos tomados del entorno	24

Tabla 7 Tanaño del proyecto	26
Tabla 8 Macrolocalizacion	27
Tabla 9 Microlocalizacion.....	28
Tabla 10 Manual de funciones gerente	33
Tabla 11 Manual de funciones Secretaria	34
Tabla 12 Manual de funciones Asesor Contable.....	35
Tabla 13 Manual de funciones Jefe de cocina.....	36
Tabla 14 Manual de funciones Mesero - Elaboracion propia	36
Tabla 15 Inversiones en obras Físicas.....	40
Tabla 16 Maquinaria y equipo	40
Tabla 17 Inversión en muebles y enseres	41
Tabla 18 Gastos Preoperativas	41
Tabla 19 Costo de mano de obra.....	42
Tabla 21 Costo de Materiales usados	43
Tabla 22 Costo de servicios primer año de operación	43
Tabla 23 Gastos Por Depreciación	44
Tabla 24 Pago al personal administrativo	44
Tabla 26 Otros Gastos Administrativos	45
Tabla 27 Gastos de Venta.....	45

Tabla 28 Amortización de gastos diferidos.....	45
Tabla 29 Distribución de costos y gastos	46
Tabla 30 Programa de inversiones fijas	47
Tabla 31 Calculo Capital de trabajo.....	47
Tabla 32 Programa de inversión.....	48
Tabla 33 Valor Residual.....	48
Tabla 34 Flujo neto de inversiones	48
Tabla 35 Presupuesto de ingresos	50
Tabla 36 Presupuesto de costos de producción.....	50
Tabla 37 Presupuesto de gastos de administración	51
Tabla 38 Presupuesto de Gastos de Ventas	51
Tabla 39 Presupuesto de costos de ventas.....	51
Tabla 40 Flujo neto de operación.....	52
Tabla 41 Flujo neto del proyecto.....	52
Tabla 42 Evaluación Financiera del proyecto	53

LISTA DE FIGURAS

Ilustración 1 Canal de Comercialización	25
Ilustración 2 Distribución en planta - elaboración propia	28
Ilustración 3 Flujograma del proceso – elaboración propia	30
Ilustración 4 Organigrama de la empresa - elaboración propia	32
Ilustración 5 Imagen Corporativa y eslogan	37

INTRODUCCION

Montería es un municipio colombiano, capital del departamento de Córdoba. Está ubicado al noroccidente del país en la región Caribe Colombiana, se encuentra a orillas del río Sinú, por lo que es conocida como la "Perla del Sinú". Es considerada la capital ganadera de Colombia; anualmente celebra la feria de la Ganadería durante el mes de junio. Es, además, un importante centro comercial y universitario, reconocida como una de las ciudades colombianas con mayor crecimiento y desarrollo en los últimos años y por impulsar el desarrollo sostenible, con una población actual de 460.223 habitantes (DANE, 2019).

El departamento de Córdoba y en especial la ciudad de monteria tiene años de una arraigada tradición ganadera que ha sido la piedra angular del desarrollo económico y social del departamento puesto que las diferentes empresas y organizaciones que se han establecido en el departamento en su mayoría han girado en torno a la ganadería y el agro ya sea de manera directa o indirecta logrando si poco a poco ir potencializando todas las oportunidades que el sector ganadero tiene para ofrecer.

La Ganadera en el departamento de Córdoba siempre ha sido un sector clave históricamente y es que según informes del Banco de la Republica en el 2001 el sector de mayor participación dentro de la economía departamental continuaba siendo el agropecuario (31%), Dentro del sector “agropecuario, silvicultura y pesca”, el subsector que ha tenido mayor peso en el PIB departamental fue el pecuario (básicamente la ganadería), con una participación que pasó de 24% en 1994 al 20% en el 2001(Holmann, 2003) así mismo en el departamento de Córdoba, de 415.000 personas ocupadas en 2001, el sector agropecuario generó cerca de 160.000 puestos de trabajo, equivalente al 38% del total (Anaya, 2002).

En cuanto al hato ganadero en 2002 la ganadería bovina costeña la conformaban 8.000.000 de cabezas, equivalente al 32% del hato ganadero nacional. Sólo el departamento de Córdoba participó con el 10% del inventario nacional y el 30% del regional (DANE, 2003). Así mismo durante el 2002 se sacrificaron en Córdoba 131.000 animales, de los cuales el 64% se sacrificó en Montería, municipio en donde se encuentra ubicado la planta de sacrificio de Frigosinú. Como ya quedó señalado, en Córdoba el sacrificio de hembras es superior al de machos, pero en el caso específico de Montería, en el 2002 el sacrificio de machos representó el 64%.

Ahora en cifras más actuales (2018) esta tradición ganadera sigue vigente en el departamento puesto que los últimos datos de inventario ganadero en el país que tiene la Federación Colombiana de Ganaderos (Federan) evidencian que Córdoba es el segundo departamento con más especies bovinas con 1'942.770 cabezas, después de Antioquia. Justamente dentro del sector pecuario de ese departamento, el ganado bovino participa con el 85,9 por ciento, seguido por los caballos que representan el 3,5 por ciento y por los búfalos que participan con el 3,3 por ciento.

El sacrificio de ganado vacuno en Córdoba alcanzó en el primer trimestre de este año, según el Dane, 74.532 cabezas que se traducen en un aumento del 9,5 por ciento con relación al mismo periodo del 2017. En la región Caribe, en cuanto a sacrificio de ganado, Córdoba participó con el 85,5 por ciento, mientras que Bolívar aportó el restante 14,5 por ciento en el periodo.

Es así como se requiere un estudio de factibilidad que permita a los empresarios de la región identificar las oportunidades y la pertinencia para la creación de este tipo de restaurante en la ciudad Montería, que ayudaría no sólo al aprovechamiento de la oferta de distintos productos que de alguna u otra forma se han marginado de la cotidianidad existente en el departamento, sino, que también ayuda a enriquecer las opciones de alimentos disponibles en el mercado cuando se

quieren modificar los hábitos alimenticios en busca de obtener propiedades adicionales de estos que sean de beneficio a la salud del consumidor.

Por otra parte, otro problema que enfrenta la ciudad de Monteria es la generación de empleo el cual no es suficiente comparado con el ritmo de crecimiento de la población apta para trabajar por lo cual se observan niveles de desempleo que según estadísticas del (DANE, 2019) son cercanas al 11% lo que es realmente preocupante es por ello que la creación de una nueva empresa es la oportunidad perfecta para crear nuevos puestos de trabajo y contribuir al desarrollo económico de la región.

Por tal razón en esta idea de negocio se plantea la creación de un restaurante tipo rodizio en la ciudad de montería

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de plan de negocios tiene como finalidad el estudio para la puesta en marcha de un restaurante tipo rodizio en la ciudad de Montería, el cual se caracteriza por estar inspirado en la comida brasileña y en los cortes de calidad en cuanto al consumo del ganado vacuno, es así que se presenta un estudio de mercado el cual arroja una demanda insatisfecha la cual se puede aprovechar, es por ello que se da el paso a un estudio técnico el cual comprende los requerimientos necesarios en temas de infraestructura y equipo.

Finalmente se realiza un estudio financiero con una tasa de oportunidad del 15% en donde a través de la aplicación de las herramientas de VPN, TIR y Rb/c se logra determinar que este es rentable para el inversor.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer un estudio de factibilidad para la creación de un restaurante tipo rodizio en la ciudad de montería.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el mercado para determinar la Oferta y demanda, para conocer los consumidores finales, precios y medios de distribución
- Realizar un estudio técnico que dé a conocer los métodos para la creación del producto, la ubicación, y equipos necesarios.
- Realizar un estudio administrativo que establezca la estructura de la empresa, organización, funciones, políticas e imagen corporativa.
- Realizar un estudio financiero que demuestre la viabilidad, rentabilidad y las inversiones necesarias
- Realizar un estudio evaluativo de manera financiera, ambiental, social y económico para medir las condiciones de factibilidad del proyecto.

3. REFERENTE TEORICO Y CONCEPTUAL

El Primer concepto importante es el de empresa por ello citamos a (Baumol, 1983) Que define una empresa como una unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos Además de esta definición también se tiene que se puede definir como conjunto de factores de producción coordinados, cuya función es producir y cuya finalidad viene determinada por el sistema de organización económica en el que la empresa se halle inmersa. En el sistema capitalista o de economía de mercado, el fin de la empresa ha consistido tradicionalmente en la obtención del máximo beneficio o lucro, mientras que en las economías colectivistas con dirección centralizada el fin de la empresa ha consistido en cumplir los objetivos asignados en un plan más general, de ámbito nacional, regional o local.(Economía, 2009).

Otro concepto relevante es el de investigación de mercado el cual (Chisnall, 1996) Define investigación de mercado como la recopilación sistemática y objetiva, el análisis y la evaluación de información sobre aspectos específicos de los problemas de mercadotecnia para ayudar a la administración a la hora de tomar decisiones importantes.

La estructura organización comprende todos los componentes de la empresa de esta manera “es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas y la posterior coordinación de las mismas”(Mintzberg, 1984)

4. MODULO DE MERCADO

4.1. PRODUCTO

Durante el presente plan de negocios se pretende crear un restaurante tipo rodizio ofrecer el producto el cual son cortes de carne el cual se ofrece en un servicio table d'hôte en que se paga un precio fijo. Los camareros llevan a la mesa las carnes sobre tablas, rechauds o en el mismo spiedo en el que fueron asadas, y los comensales piden a los camareros qué trozos desean servirse. En tanto, las guarniciones y los postres se ubican en grandes mesas centrales. Los restaurantes con servicio tipo rodizio tienen un menú basado en carnes (cerdo, ternera, cordero y pollo).

4.2. USOS DEL PRODUCTO

El producto puede ser utilizado para un solo fin que es el consumo en primera medida, aunque al ofrecer el producto en un restaurante este también se convierte en un servicio que suple otras necesidades como la de compartir espacios con personas cercanas o como una alternativa para socializar.

4.3. PRODUCTOS SUSTITUTOS Y/O COMPLEMENTARIOS

Existen diversos productos sustitutos que cuentan con características o usabilidad igual al nuestro como son:

Restaurantes Tradicionales

Restaurantes de Asados

Cortes vendidos en supermercados

4.4. CONSUMIDOR FINAL

Los consumidores de nuestro producto son todas aquellas personas que se sientan identificadas con el sabor, la calidad y el precio de nuestro producto que es sumamente asequible, aunque hemos decidido focalizar nuestro nicho de mercado en las personas entre 5 y 60 años de edad sin distinción alguna de sexo, religión, estrato social u otra variable demográfica.

4.5. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA

El punto de acción o de introducción de nuestro producto será la ciudad de Montería delimitándola a su área urbana dejando a un lado el área rural por diferentes motivos de Logística y facilidad de acceso al mercado. Así mismo la población de Montería en un principio es un mercado bastante numeroso y que representa grandes oportunidades para nuestro producto y puede asegurar un ciclo de vida del mismo bastante provechoso.

Montería es una ciudad ubicada a orillas del río Sinú, uno de los más importantes de Colombia. Tierra de extensas y verdes sabanas. Grandes fincas se incrustan en el paisaje entre ciénagas y praderas.

Por la riqueza de su ganadería, Montería es considerada la Capital Ganadera de Colombia. Motivo por el cual cada año durante el mes de junio, un numeroso grupo de aficionados colman las gradas del Coliseo de Ferias para celebrar

Fue fundada el 1 de mayo 1777 por don Antonio de la Torre y Miranda como San Jerónimo de Buenavista.

Montería está localizada en el departamento de Córdoba, al noroeste de Colombia, a 8° 45' de latitud Norte y 75° 53' de longitud Oeste. Tiene una altitud de 18 m.s.n.m, temperatura promedio de 28° C. y precipitación media anual de 1.156 mm

4.6. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

4.6.1. Cálculo del tamaño de la muestra

El Municipio de Montería tiene, según estimaciones del DANE para 2019, una población total de 460.223 habitantes, de los cuales 357.746 viven en el casco urbano y el resto en el área rural

Según los datos obtenidos de la página de proactiva las personas de los estratos 3, 4, 5 y 6 equivalen aproximadamente al 31% de la población total urbana de Montería

Ya con esta información podemos calcular la muestra

$$\text{Población (N)} = 357.746 * 0,31 = 110.901$$

$$\text{Nivel de confianza (Z)} = 95\% = 1,96$$

$$\text{Margen de error (C)} = 5\%$$

Calculamos

Partiendo de esto podemos conocer nuestra muestra para ello tenemos los siguientes datos

Población: 110.901

Nivel de confianza: 95% = 1,96

Margen de error: 0,05

$$n = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (110.901) (0,5) (0,5)}{(0,05)^2 (110.901 - 1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$n = 350$$

Con ello nuestra muestra equivale a 350 personas para encuestar.

4.6.2. Instrumento para recolectar la información

Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario aplicado al número total de la muestra el cual arroja información clave para entender la tendencia y características de los consumidores, dicha encuesta se puede ver en el **ANEXO 1**

4.6.3. Análisis de los resultados

El análisis de la demanda constituye, el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta para ello dichos resultados se pueden ver en el **ANEXO 2**

4.6.3. Análisis de la demanda

Para el análisis de la demanda se toma en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta teniendo en cuenta el consumo, la frecuencia y la cantidad con dichos datos se pudo llegar a los siguientes resultados.

DATOS DE CONSUMO

POBLACION

110.901

MUESTRA

350

PREGUNTA**RESPUESTA****MUESTRA****POBLACION****SI CONSUMEN**

82,9%

290

91.889

NO CONSUMEN

17,1%

60

19012,0

TOTAL

100%

350

110901,0

FRECUENCIA DE CONSUMO**100 Gr****Personas****%****1 VEZ POR SEMANA**

33

26,90%**2 VECES POR SEMANA**

9

7,24%**CADA 15 DIAS**

60

49,31%**1 VEZ POR MES**

120

16,55%**TOTAL**

122

100%**300 Gr****Personas****%****1 VEZ POR SEMANA**

36

26,90%**2 VECES POR SEMANA**

10

7,24%**CADA 15 DIAS**

67

49,31%**1 VEZ POR MES**

22

16,55%**TOTAL**

135

100%**500 gr****Personas****%****1 VEZ POR SEMANA**

9

26,90%**2 VECES POR SEMANA**

2

7,24%**CADA 15 DIAS**

16

49,31%**1 VEZ POR MES**

4

16,55%**TOTAL**

33

100%

Tabla 1 Datos de Consumo – Elaboracion Propia datos de la encuesta

		100 Gr	%	38.657	100 Gr – Kg	MENSUAL	ANUAL
SEMANAL 1	4	33,0	27%	10.399	1.040	4.159	49.914
SEMANAL 2	8	9,0	7%	2.799	280	2.239	26.868
QUINCENAL	2	60,0	49%	19.062	1.906	3.812	45.748
MENSUAL	1	120,0	17%	6.398	640	640	7.677
TOTAL		122,0	100%	38.657	3.866		130.207

		300 Gr	%	42.776	300 Gr	MENSUAL	ANUAL
SEMANAL 1	4	36,0	27%	11.507	3.452	13.808	165.697
SEMANAL 2	8	10,0	7%	3.097	929	7.433	89.193
QUINCENAL	2	67,0	49%	21.093	6.328	12.656	151.868
MENSUAL	1	22,0	17%	7.079	2.124	2.124	25.486
TOTAL		135,0	100%	42.776	12.833		432.244

		500 gr	%	10.456	500 gr	MENSUAL	ANUAL
SEMANAL 1	4	9,0	27%	2.813	1.406	5.626	67.506
SEMANAL 2	8	2,0	7%	757	379	3.028	36.338
QUINCENAL	2	16,0	49%	5.156	2.578	5.156	61.872
MENSUAL	1	4,0	17%	1.731	865	865	10.383
TOTAL		33,0	100%	10.456	5.228		176.099

La demanda encontrada en la ciudad de Montería es 738.550 Kilos Anuales

4.6.5 Proyección de la demanda actual

Para lograr la proyección de la demanda actual, se recurre a la siguiente formula:

$$D_f = D_a (1 + i)^n$$

Dónde:

D_f= Demanda futura

D_a= Demanda actual

i= Constante

I= Índice crecimiento poblacional, para Montería es de 1,02 según el censo nacional del DANE.

N: Año a proyectar

PROYECCION DE LA DEMANDA	
DEMANDA	738.550
IND CREC POB	1,02%
AÑO 1	746.083
AÑO 2	753.693
AÑO 3	761.381
AÑO 4	769.147
AÑO 5	776.992

Tabla 2 Proyección de la demanda - Elaboración propia datos de la encuesta

4.7. ANÁLISIS DE LA OFERTA

Para el análisis de la oferta se tomó como referencia las cantidades vendidas por los principales establecimientos que ofrecen la venta de carne de res preparada y que guardan similitud con el modelo de negocio aquí plasmado.

EMPRESA	VENTA PROMEDIO DIARIA	VENTA PROMEDIO MENSUAL	VENTA PROMEDIO ANUAL
La Bonga Del Sinu (4 restaurantes)	220	6.600	79200
La Carbona	96	2.880	34560
Alicante	112	3.360	40320
El Correo y La Amada	67	2.010	24120
Asados la 59	145	4.350	52200
Los potrillos	89	2.670	32040
Cabeza y Cola	169	5.070	60840
Maxicarnes	158	4.740	56880

Al Carbón Asados	89	2.670	32040
Asados Montería	72	2.160	25920
Total	1217	36510	438120

Tabla 3 Analisis de la oferta - Elaboracion Propia

4.7.1. Proyección de la oferta

La oferta estimada en la ciudad de montería para en cuanto al mercado de carne preparada es de 438.120 Kilogramos anuales, ahora se procede a realizar el calculo de la proyeccion de la misma

PROYECCION DE LA OFERTA	
OFERTA	438.120
IND CREC SECTOR	4,50%
AÑO 1	457.835
AÑO 2	478.438
AÑO 3	499.968
AÑO 4	522.466
AÑO 5	545.977

Tabla 4 Proyeccion de la oferta - Elaboracion propia

4.8. DEMANDA EXISTENTE (INSATISFECHA)

Al realizar el cálculo tanto de la demanda como de la oferta proyectada se puede determinar el tipo de demanda existente en el mercado restando la demanda existente a la oferta existente veamos:

PROYECCION DE LA DEMANDA EN KG			
AÑO	DEMANDA	OFERTA	DEMANDA INSATISFECHA
AÑO 1	746.083	457.835	288.248
AÑO 2	753.693	478.438	275.255
AÑO 3	761.381	499.968	261.413
AÑO 4	769.147	522.466	246.681
AÑO 5	776.992	545.977	231.015

Tabla 5 Demanda Insatisfecha – Elaboración propia

Como se observa el tipo de demanda detectada **es insatisfecha** por lo cual se cuenta con una oportunidad para llevar a cabo el proyecto puesto que se cuenta con un mercado donde ofrecer el producto, ahora este valor es clave para determinar el tamaño del proyecto.

4.9 ANALISIS DE PRECIOS

Estimando la calidad de los productos de la competencia y sus precios, se considera que un producto con propiedades y la carne que ofertara en el mercado la empresa **RODIZIO ZENU**, debe conservar una estrategia de precios conforme al comportamiento de su producto primario en el mercado, teniendo en cuenta sus costos fijos de producción y una utilidad de porcentaje justa con relación a la cantidad del producto terminado y por ende considerar sus beneficios para los cliente finales en la preparación del producto a un precio equitativo y su constante valoración con respecto a los productos sustitutos o los competidores directos, para ello analizamos los precios de los mismos

EMPRESA COMPETIDORA	PRODUCTO	VALOR
La Bonga Del Sinu	Punta de Anca 300gr	32.000
La Carbona	Lomo Bife 320gr	29.000
Alicante	Lomo Fino 300gr	35.000
El Correo y La Amada	Medallones de lomo 300gr	33.000
Cortes	Lomo 300gr	26.000

Tabla 6 Analisis de precios - Elaboracion propia datos tomados del entorno

4.10 CANALES DE COMERCIALIZACIÓN

Para el canal de distribución utilizaremos un canal directo puesto que al ser un restaurante los clientes recurrirán a este para el consumo del producto



Ilustración 1 Canal de Comercialización

5. MODULO TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL

5.1. TAMAÑO DEL PROYECTO

En cuanto al tamaño del proyecto se toman varios factores para el establecimiento del mismo, pero el más importante es el tamaño de la infraestructura física y el tiempo de atención al cliente lo cual se especifica a continuación

Capacidad de atención anual

Número de Mesas	Tiempo Promedio del servicio	Número de horas que atiende a diario el restaurante	Total Tiempo Minutos	Total Servicios por mesa al día	Total Servicio mesas al día	Total Servicio mesas al mes	Total Servicio mesas al año
10	45 Minutos	10 Horas	600	14	140	4200	50.400

Tabla 7 Tamaño del proyecto

La empresa se encuentra en la capacidad de ofrecer 50.400 servicios al año, ahora teniendo en cuenta que el peso promedio de la carne vendida es de 300gr dividido en porciones de 100 gramos se tiene que anualmente la empresa podra vender $50.400 * 300\text{gr} = 15.120.000$ gr de carne al año si lo dividimos en porciones de 100 gr tenemos $15.120.000/100 \text{ gr} = 151.200$ Porciones de 100 gramos.

5.2. LOCALIZACIÓN

5.2.1. Macrolocalización

FACTORES RELEVANTES	PESO ASIGNADO	ALTERNATIVA DE MACROLOCALIZACIÓN					
	Esc.0-1	Cereté	Montería		Sahagún		
		Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada
ECONOMICOS							
Ubicación del consumidor	0,20	30	6	60	12	20	4
Vías de comunicación	0,1	20	2	70	7	10	1
Medios de comunicación.	0,1	20	2	70	7	10	1
Ubicación de proveedores	0,1	10	1	80	8	10	1
Dinamismo económico	0,1	10	1	80	8	10	1
Costo mano de obra	0,05	30	1,5	20	1	60	3
CULTURALES							
Hábitos de compra	0,1	10	1	80	8	10	1
POLITICOS							
Regulaciones específicas	0,05	25	1,25	25	1,25	50	2,5
SOCIALES							
Interés del Municipio	0,1	15	1,5	70	7	15	1,5
Actitud de la comunidad	0,1	20	2	60	6	20	2
TOTAL	1.00		18		62		23

Tabla 8 Macrolocalización

Después de realizar la matriz de macrolocalización donde se analizan diferentes variables la mejor opción para establecer la empresa es la ciudad de montería

5.2.2. Microlocalización

Alternativa de Microlocalización							
	Peso asignado	Centro de la ciudad		Sur de la ciudad		Norte de la ciudad.	
FACTORES RELEVANTES	(0-1)	Calificación	Peso ponderado	Calificación	Peso ponderado	Calificación	Peso ponderado
		(0-100)		(0-100)		(0-100)	
Disponibilidad locativas	0,25	30	7,5	30	7,5	40	10
Costo de arriendo	0,15	20	3	15	2,25	65	9,75
Costo de servicios públicos	0,15	15	2,25	15	2,25	70	10,5
Afluencia de clientes	0,25	60	15	20	5	20	5
Posibilidades de expansión	0,20	25	5	25	5	50	10
TOTAL	1.00		32,75		22		45,25

Tabla 9 Microlocalizacion

Vemos que la microlocalizacion nos indica que la empresa se debe ubicar en el norte de la ciudad debido a diferentes factores en especial el acceso a los clientes y a l area comercial de la ciudad de monteria.

5.3. DISTRIBUCIÓN EN PLANTA

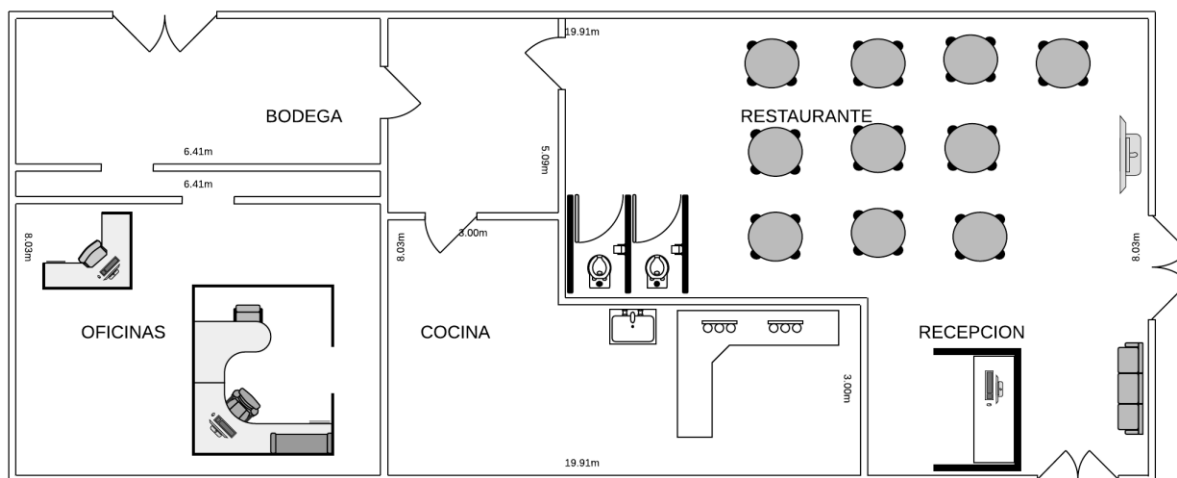


Ilustración 2 Distribución en planta - elaboración propia

5.4. MÁQUINARIA Y EQUIPOS

- ✓ Mueble cocina tipo U
- ✓ Parrillas brasileras
- ✓ Freidora
- ✓ Lavaplatos
- ✓ Soporte recipientes
- ✓ Implementos cocina
- ✓ Nevera para carnes
- ✓ Caja registradora
- ✓ Licuadora industrial
- ✓ Cuchillos
- ✓ Platos
- ✓ Accesorios Metalicos

5.5 PROCESO DEL SERVICIO PRESTADO

El proceso del servicio comienza con la entrada del cliente al restaurante y es recibido por el personal y un mesero quien lo ubica en la mesa de su preferencia, o en la que se encuentra disponible; y en caso de no haber mesa vacía será ubicado en la barra donde podrá tomarse una copa de vino mientras espera por su mesa. Una vez acomodado en la mesa, el mesero encargado de la mesa se acerca donde el cliente y le ofrece una carta con todos los tipos de cortes disponibles los cuales se servirán en una presentación de 100gr cada uno hasta completar una primera ronda de 300 gr donde el cliente decidirá si quiere seguir comiendo o se encuentra satisfecho, así entonces el mesero tomará la orden con los cortes seleccionados, y la entregará al

chef, ahora, El chef junto con sus ayudantes de cocina se encargarán de la creación del plato y sus respectivos acompañamientos, para luego entregarlos al mesero quien los llevará al cliente.

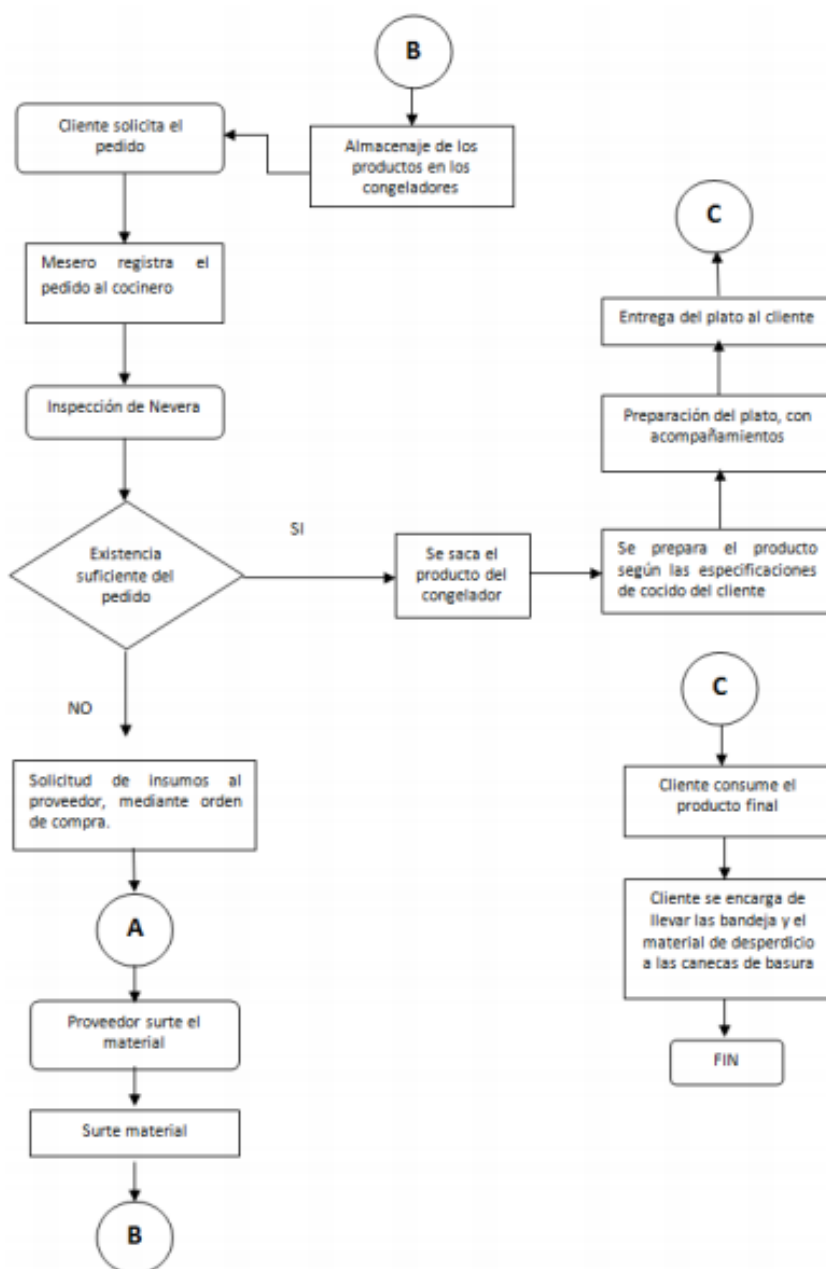


Ilustración 3 Flujograma del proceso – elaboración propia

5.6 NATURALEZA JURÍDICA

Para la empresa se establece el registro bajo la forma jurídica de sociedad por acciones simplificadas debido a los beneficios que brinda; ya que estimula el emprendimiento debido a las facilidades y flexibilidades que posee para su constitución y funcionamiento.

5.7 MISIÓN

Ofrecer a nuestros clientes una experiencia única en el consumo de los cortes de carne con los más altos estándares de calidad, sabor y preparación combinados con una atención al cliente que resalta por su compromiso y humanismo.

5.8 VISIÓN.

Para el año 2023 ser identificada como uno de los restaurantes con mejor servicio y calidad de sus productos en la ciudad de Montería.

5.9 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

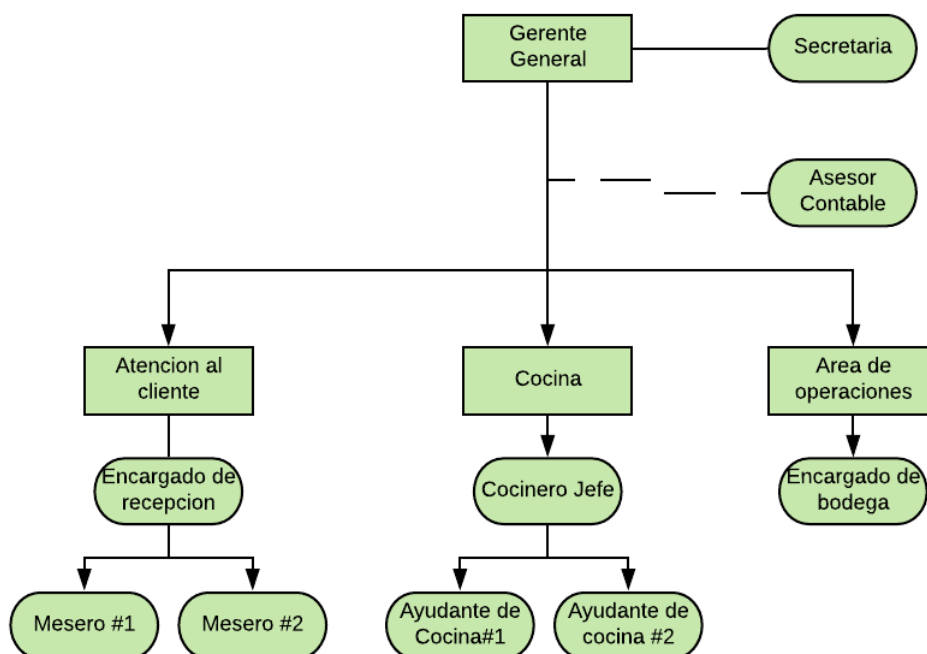


Ilustración 4 Organigrama de la empresa - elaboración propia

5.10 MANUAL DE FUNCIONES

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Gerente
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	1
Reporta a:	
Requisitos Mínimos	
Educación:	Administrador de empresas, contador, negociador internacional, pregrado en ciencias administrativas y/o afines. Especialista en Gerencia, talento humano y/o afines
Experiencia:	Más de tres (2) años de experiencia en empresas comercializadoras
Objetivo Principal	

Dirigir estratégicamente el área administrativa, planear, coordinar y lograr la mayor rentabilidad posible en la empresa .supervisar el cumplimiento de las funciones de cada uno de los miembros de la organización e incentivarlos al cumplimiento de cada objetivo presupuestado

Funciones del Cargo

- ✓ Participar en la formulación del Plan de Inversiones y Gastos, con relación al manejo presupuestal y de planeación.
- ✓ Evaluar, diseñar y ejecutar las políticas de la empresa en torno al manejo del Departamento Administrativo.
- ✓ Mantener un control sobre el cumplimiento en la ejecución de los compromisos adquiridos de acuerdo a las Metodologías definidas.
- ✓ Coordinar las actividades relacionadas con la negociación, estudios previos, contratación, ejecución y liquidación, propias del desarrollo de las actividades.
- ✓ Vigilar los compromisos de la empresa en cuanto a su cumplimiento en plazo, calidad y costo, así como velar por el presupuesto definido para su desarrollo, adelantando actividades propias de Gerencia.
- ✓ Cumplir con las demás funciones asignadas por el Empleador, necesarias para lograr las metas y objetivos en las áreas misionales de la empresa.

Tabla 10 Manual de funciones gerente

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Secretaria
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico o tecnólogo en gestión administrativa, auxiliar administrativo, auxiliar contable, auxiliar de archivo. Estudiantes de primeros semestres de administración de empresas, finanzas, contabilidad entre otras carreras Administrativas.
Experiencia:	Mínimo seis (6) meses de experiencia en el Cargo
Objetivo Principal	
Realizar los trabajos propios de una oficina como cartas, manejo de la correspondencia, y Demás documentos de gestión administrativa, recepción de llamadas, primer contacto con clientes y proveedores, gestión de la agenda del gerente.	

Funciones del Cargo

- ✓ Contribuir con la conservación de elementos, enseres y documentos del área administrativa.
- ✓ Elaborar todo tipo de documentos como actas, oficios, convenios, proyectos relacionados con el área respectiva.
- ✓ Archivar y conservar correspondencia enviada y recibida, informes y documentos del área administrativa.
- ✓ Colaborar en todo lo relacionado con la sistematización de la información que se recibe y se envía del área administrativa.
- ✓ Clasificar y distribuir la correspondencia que llegue para los diferentes departamentos.
- ✓ Contribuir en la elaboración de informes con destino a los diferentes entes de control y otros que se requieran.
- ✓ Recibir a clientes y proveedores, ser el primer contacto.
- ✓ Demás funciones que le sean asignadas por el Empleador, necesarias para lograr las metas y objetivos en las áreas misionales de la empresa.

Tabla 11 Manual de funciones Secretaria

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Asesor Contable
Dependencia:	Área Financiera
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico o tecnólogo en auxiliar contable, estudiante de cuarto (4) semestre en adelante de contaduría pública.
Experiencia:	Mínimo seis (6) meses de experiencia en el cargo
Objetivo Principal	
Registrar la información contable suministrada por las diferentes unidades técnicas en el módulo financiero correspondiente dentro de empresa para posteriormente ser revisada por el contador.	

Funciones del Cargo

- ✓ Realizar y contabilizar comprobantes de egreso
- ✓ Archivar los documentos de contabilidad velando por su organización y conservación.
- ✓ Elaborar las conciliaciones bancarias y de presupuesto.
- ✓ Colaborar en la elaboración de las relaciones mensuales de retención en la fuente.
- ✓ Causar y digitar las cuentas por pagar, por cobrar, provisiones de prestaciones sociales y de aportes parafiscales mensuales.
- ✓ Validar la información digitada y hacer análisis de las cuentas de balance generando los ajustes a que haya lugar teniendo en cuenta el plan de cuentas.
- ✓ Elaborar facturas certificados y demás documentos solicitados por terceros a la empresa.
- ✓ Registrar las notas de contabilidad y análisis y conciliación de cuentas.
- ✓ Las demás que le sean asignadas según la naturaleza de su cargo, por su jefe inmediato.

Tabla 12 Manual de funciones Asesor Contable

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Jefe de Cocina
Dependencia:	Cocina
Número de Cargos:	
Reporta a:	Gerente
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico o tecnólogo en estudios de preparación de alimetos y catering
Experiencia:	Mínimo seis (6) meses de experiencia en el cargo
Objetivo Principal	
Asegurar la satisfacción de los Comensales por medio de la entrega de los platos establecidos por la Gerencia de Administración..	

Funciones del Cargo	
✓	Higienizar los espacios de la cocina de acuerdo con las políticas internas y las condiciones mínimas para que estén disponibles en el momento de la preparación de un plato.
✓	Producir de manera creativa, organizada y cuidadosa los platos establecidos sacando productos de alta calidad tanto a su presentación como sabor.
✓	Mantener diariamente una adecuada cantidad de salsas para la preparación de platos tanto en la cocina como en el bar

Tabla 13 Manual de funciones Jefe de cocina

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Mesero
Dependencia:	Atención al cliente
Número de Cargos:	
Reporta a:	Gerente
Requisitos Mínimos	
Educación:	Bachiller académico
Experiencia:	Mínimo seis (6) meses de experiencia en el cargo
Objetivo Principal	
Servir y recibir a los comensales agradablemente teniendo en cuenta la presentación del establecimiento, el personal y de la carta.	
Funciones del Cargo	
✓	Reconocer las necesidades mínimas de los Comensales dentro del establecimiento de acuerdo con las políticas y condiciones mínimas para la satisfacción del mismo.
✓	Satisfacer las necesidades en la limpieza y organización del lugar haciendo seguimiento de los parámetros establecidos con el fin de ser un apoyo oportuno de las otras labores internas diarias.
✓	Ser partícipe de la decoración interna, en cuanto a la presentación de las velas, de acuerdo con las especificaciones de la Gerencia Administrativa.

Tabla 14 Manual de funciones Mesero - Elaboración propia

5.11 IMAGEN CORPORATIVA Y ESLOGAN



Ilustración 5 Imagen Corporativa y eslogan

6. MÓDULOS DE IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL.

La economía del país se ve afectada hoy en día por diferentes factores, como es el alza de la canasta familiar día tras día. Esta es imprescindible para la alimentación del ser humano, la proteína animal es uno de los elementos más necesario en la comida del hombre. De este modo las carnes bovinas, cerdo y pollo son comercializadas a nivel nacional y sus respectivos derivados, lo que hace necesario que se busquen estrategias que permitan reducir los precios de comercialización en este tipo de productos logrando así que más personas tengan la felicidad de consumir estos productos lo cual se da con la creación de nuevas empresas y técnicas de producción que reduzcan los costos para con ello brindar opciones más accesibles a los consumidores sin impactar de una manera agresiva sus bolsillos a través de sitios especializados como los rodizios.

El presente estudio de factibilidad permitirá al grupo de investigación identificar alternativas que ayudan a fomentar el desarrollo de la región brindando nuevas oportunidades de generación de empleo, tanto directos como indirectos, que fomenten el mejoramiento de la calidad de vida y el entorno social, ya que a través de la investigación se identificará el número de trabajos directos que generará el proyecto y además permitirá a la ciudad de Montería lograr un potencial de mercado laboral en un sector con amplias posibilidades.

Además de esto el incremento de la productividad a nivel departamental que impacta de manera directa e indirecta en la generación de empleos y en la mejora de la condición económica de diversas personas debido al dinamismo del sector ganadero del departamento donde convergen toda una variedad de actores que sin duda alguna son los principales beneficiados al igual que el sector ganadero en general el cual se ve impulsado y alentado a incursionar en

nuevos mercados extranjeros gracias a los resultados que estos pueden ofrecer en términos de rentabilidad y oportunidad de crecimiento económico para todo el sector.

Finalmente en cuanto al impacto ambiental es claro que cualquier actividad por pequeña que sea tiene repercusiones en el medio ambiente es por ello que la empresa buscara llevar procesos sostenibles y que sean amigables con el planeta aportando así a la conservación del mismo.

7. MODULO FINANCIERO

7.1 INVERSIONES

INVERSIONES EN OBRAS FÍSICAS				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Compra de Terreno	1	\$ 45.000.000	\$ 45.000.000	
Construcciones y Adecuaciones	1	\$ 35.000.000	\$ 35.000.000	10
TOTAL			\$ 80.000.000	

Tabla 15 Inversiones en obras Físicas

INVERSIÓN EN MAQUINARIA Y EQUIPO				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Mueble cocina tipo U	3	\$ 1.300.000	\$ 3.900.000	5
Parrillas brasileras	4	\$ 220.000	\$ 880.000	10
Freidora	4	\$ 140.000	\$ 560.000	5
Lavaplatos	2	\$ 900.000	\$ 1.800.000	10
Soporte recipientes	10	\$ 45.000	\$ 450.000	5
Implementos cocina	1	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	5
Nevera para carnes	3	\$ 3.000.000	\$ 9.000.000	10
Caja registradora	1	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	10
Licuada industrial	3	\$ 850.000	\$ 2.550.000	10
Cuchillos	1	\$ 400.000	\$ 400.000	5
Platos	1	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	5
Accesorios Metalicos	1	\$ 600.000	\$ 600.000	5
Computadores	2	\$ 1.200.000	\$ 2.400.000	5
Horno microndas	2	\$ 250.000	\$ 500.000	5
TOTAL			\$ 35.440.000	

Tabla 16 Maquinaria y equipo

INVERSIÓN EN MUEBLES Y ENSERES				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Aire Acondicionado	5	\$ 1.400.000	\$ 7.000.000	10
Escritorio	1	\$ 800.000	\$ 800.000	10
Telefono	4	\$ 150.000	\$ 600.000	10

Silla de Oficina	1	\$ 450.000	\$ 450.000	10
Sillas para restaurante	50	\$ 125.000	\$ 6.250.000	10
Ventilador de Techo	6	\$ 150.000	\$ 900.000	5
Mesas para restaurante	12	\$ 350.000	\$ 4.200.000	5
TOTAL			\$ 20.200.000	

Tabla 17 Inversión en muebles y enseres

GASTOS PREOPERATIVOS

DETALLE DE INVERSIÓN	COSTO TOTAL
Licencias y Tramites	\$ 6.000.000
Montaje y Puesta en Marcha	\$ 3.500.000
Imprevistos	\$ 3.000.000
Total Inversión en Activos Intangibles	\$ 12.500.000

Tabla 18 Gastos Preoperativas

7.2 GASTOS DE OPERACIÓN

COSTO DE MANO DE OBRA				
CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL BASADO PRECIO DIA (43.643,6)	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	COSTO TOTAL
Mano de Obra Directa				
Mesero #1	\$ 1.309.309	\$ 15.711.711		\$ 15.711.711
Mesero #2	\$ 1.309.309	\$ 15.711.711		\$ 15.711.711
Ayudante de Cocina #1	\$ 1.309.309	\$ 15.711.711		\$ 15.711.711
Ayudante de Cocina #2	\$ 1.309.309	\$ 15.711.711		\$ 15.711.711
Encargado de bodega	\$ 1.309.309	\$ 15.711.711		\$ 15.711.711
SUBTOTAL	\$ 6.546.545	\$ 78.558.556		\$ 78.558.556
Jefe de Cocina	\$ 1.000.000	\$ 12.000.000	\$ 6.070.800	\$ 18.070.800
SUBTOTAL	\$ 1.000.000	\$ 12.000.000	\$ 6.070.800	\$ 18.070.800
TOTAL	\$ 5.347.265	\$ 64.167.180	\$ 32.462.176	\$ 96.629.356

Tabla 19 Costo de mano de obra

COSTO DE MATERIALES PRIMER AÑO DE OPERACIÓN				
MATERIAL	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
MATERIALES DIRECTOS				
Punta de anca	Kilo	3200	\$ 7.600	\$ 24.320.000
Asado Tira	Kilo	3200	\$ 7.500	\$ 24.000.000
New York Steak	Kilo	3200	\$ 9.200	\$ 29.440.000
Ribeye	Kilo	3200	\$ 11.200	\$ 35.840.000
Lomo Fino	Kilo	3200	\$ 7.500	\$ 24.000.000
Guarniciones	Kilo	2400	\$ 850	\$ 2.040.000
Verduras y Legumbres	Kilo	1200	\$ 760	\$ 912.000
Subtotal Materiales directos				\$ 140.552.000
MATERIALES INDIRECTOS				
Aderezos	Unidades	20	\$ 7.500	\$ 150.000
Espicias	Kilo	30	\$ 5.600	\$ 168.000
Aceites y salsas	Lts	100	\$ 8.000	\$ 800.000
Subtotal Costos Mat. Indirect.				\$ 1.118.000
TOTAL				\$ 141.670.000

Tabla 20 Costo de Materiales usados

COSTO DE SERVICIOS PRIMER AÑO DE OPERACIÓN				
SERVICIOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Agua	M3	12	\$ 240.000	\$ 2.880.000
Energia	KW/HORA	12	\$ 450.000	\$ 5.400.000
Gas	M3	12	\$ 160.000	\$ 1.920.000
Internet	MES	12	\$ 120.000	\$ 1.440.000
Mantenimiento	BIMESTRE	6	\$ 90.000	\$ 540.000
TOTAL				\$ 12.180.000

Tabla 21 Costo de servicios primer año de operación

GASTOS POR DEPRECIACIÓN

Activos de producción	Vida Útil	Costo del activo	1	2	3	4	5	Valor Residual
Construccion Planta	10	\$ 22.000.000	\$ 2.200.000	\$ 2.200.000	\$ 2.200.000	\$ 2.200.000	\$ 2.200.000	\$ 11.000.000
Horno Industrial	10	\$ 800.000	\$ 80.000	\$ 80.000	\$ 80.000	\$ 80.000	\$ 80.000	\$ 400.000
Estufa Industrial	10	\$ 750.000	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ 375.000
Batidora Industrial	10	\$ 420.000	\$ 42.000	\$ 42.000	\$ 42.000	\$ 42.000	\$ 42.000	\$ 210.000
Nevera	10	\$ 1.500.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 750.000
Licuadaora	10	\$ 270.000	\$ 27.000	\$ 27.000	\$ 27.000	\$ 27.000	\$ 27.000	\$ 135.000
Mesa de Trabajo	10	\$ 600.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 300.000
Vitrina	10	\$ 840.000	\$ 84.000	\$ 84.000	\$ 84.000	\$ 84.000	\$ 84.000	\$ 420.000
Moldes y Cortadores	5	\$ 150.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 0
Rodillos	5	\$ 100.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 0
Computador	10	\$ 2.400.000	\$ 240.000	\$ 240.000	\$ 240.000	\$ 240.000	\$ 240.000	\$ 1.200.000
Impresora	10	\$ 750.000	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ 375.000
Manga para Decorar	5	\$ 60.000	\$ 12.000	\$ 12.000	\$ 12.000	\$ 12.000	\$ 12.000	\$ 0
Motocicleta	10	\$ 4.500.000	\$ 450.000	\$ 450.000	\$ 450.000	\$ 450.000	\$ 450.000	\$ 2.250.000
Espatulas	5	\$ 30.000	\$ 6.000	\$ 6.000	\$ 6.000	\$ 6.000	\$ 6.000	\$ 0
Aire Acondicionado	10	\$ 420.000	\$ 42.000	\$ 42.000	\$ 42.000	\$ 42.000	\$ 42.000	\$ 210.000
Escritorio	10	\$ 1.500.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 750.000
Telefono	10	\$ 270.000	\$ 27.000	\$ 27.000	\$ 27.000	\$ 27.000	\$ 27.000	\$ 135.000
Silla de Oficina	10	\$ 600.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 300.000
Silla de espera	10	\$ 840.000	\$ 84.000	\$ 84.000	\$ 84.000	\$ 84.000	\$ 84.000	\$ 420.000
Ventilador de Techo	5	\$ 150.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 0
Sillas	5	\$ 100.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 0
TOTAL			\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 19.230.000

Tabla 22 Gastos Por Depreciación

REMUNERACION PERSONAL ADMINISTRATIVO

CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	COSTO TOTAL
Gerente	\$ 1.200.000	\$ 14.400.000	\$ 7.284.960	\$ 21.684.960
Secretaria	\$ 869.453	\$ 10.433.436	\$ 5.278.275	\$ 15.711.711
TOTAL	\$ 2.069.453	\$ 24.833.436	\$ 12.563.235	\$ 37.396.671

Tabla 23 Pago al personal administrativo

OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS		
DETALLE	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
Asesor Contable	\$ 620.000	\$ 7.440.000
Papelería	\$ 120.000	\$ 1.440.000
Mantenimiento MyE	\$ 90.000	\$ 1.080.000
TOTAL	\$ 830.000	\$ 9.960.000

Tabla 24 Otros Gastos Administrativos

GASTOS DE VENTA		
DETALLE	COSTO ANUAL	OBSERVACIÓN
Publicidad	\$ 3.500.000	
Transporte	\$ 700.000	
Mercadeo	\$ 3.000.000	
TOTAL	\$ 7.200.000	

Tabla 25 Gastos de Venta

AMORTIZACIÓN DE GASTOS DIFERIDOS							
Activos	Plazo de amortización	Costo del activo	Valor amortización anual				
			1	2	3	4	5
Gastos Preoperativos.	5	\$ 12.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
VALOR A AMORTIZAR							

Tabla 26 Amortización de gastos diferidos

DISTRIBUCIÓN DE COSTOS

DETALLE	COSTO		
		Costos Fijos	Costos Variables
Costos de Pro-ducción.			
M de O. Directa	\$ 78.558.556		\$ 78.558.556
M de O. Indirecta	\$ 18.070.800	\$ 18.070.800	
Mat. Directos.	\$ 140.552.000		\$ 140.552.000
Mat. Indirectos.	\$ 1.118.000		\$ 1.118.000
Servicios	\$ 12.180.000		\$ 12.180.000
Depreciación	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	
SUBTOTAL	\$ 254.443.356	\$ 22.034.800	\$ 232.408.556
Gastos de Adm.			
Sueldos y Prestac.	\$ 37.396.671	\$ 37.396.671	
Otros Gast. Adm.	\$ 9.960.000	\$ 9.960.000	
Amortización.	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	
SUBTOTAL	\$ 49.856.671	\$ 49.856.671	
GASTOS DE VENTA			
Publicidad	\$ 3.500.000	\$ 3.500.000	
Distribución	\$ 700.000	\$ 700.000	
Mercadeo	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000	
SUBTOTAL	\$ 7.200.000	\$ 7.200.000	
TOTAL	\$ 311.500.028	\$ 79.091.471	\$ 232.408.556

Tabla 27 Distribución de costos y gastos

PROGRAMA DE INVERSIÓN FIJA DEL PROYECTO						
CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Activos fijos tangibles						
Obras físicas	\$ 80.000.000					
Maquinarias y equipos	\$ 35.440.000					
Muebles y enseres	\$ 20.200.000					
Subtotal	\$ 135.640.000					
Activos Diferidos						
Gastos Pre-operativos	\$ 12.500.000					
Subtotal	\$ 12.500.000					
Total Inversión Fija	\$ 148.140.000					

Tabla 28 Programa de inversiones fijas

Calculo Capital De Trabajo	
Costo Totales	\$ 266.802.300
Costo - Depreciación	\$ 263.266.300
Gasto Administrativos	\$ 69.270.276
Gasto Admi - Amortización	\$ 68.070.276
Gastos de Ventas	\$ 5.850.000
Costo Operacional Anual	\$ 337.186.576
Costo Operacional Diario	\$ 936.629
Ciclo Operativo	30
Capital de Trabajo	\$ 30.174.392

Tabla 29 Calculo Capital de trabajo

INVERSIÓN EN CAPITAL DE TRABAJO						
DETALLE	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Capital de trabajo	\$ 30.174.392	\$ 1.234.133	\$ 1.284.609	\$ 1.337.149	\$ 1.391.839	\$ 1.447.512.

PROGRAMA DE INVERSIÓN						
CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	\$ 148.140.000					
Capital de trabajo	\$ 30.174.392	\$ 1.234.133	\$ 1.284.609	\$ 1.337.149	\$ 1.391.839	\$ 1.447.512

Tabla 30 Programa de inversión

VALOR RESIDUAL DE ACTIVOS					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Activos de producción					\$ 19.230.000
Subtotal activos de producción					\$ 19.230.000
Vr. Residual Capital de Trabajo					\$ 35.422.120
TOTAL VR. RESIDUAL					\$ 54.652.120

Tabla 31 Valor Residual

FLUJO NETO DE INVERSIONES						
CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	\$ 148.140.000					
Capital de trabajo	\$ 30.174.392	\$ 1.234.133	\$ 1.284.609	\$ 1.337.149	\$ 1.391.839	\$ 0
Valor residual						\$ 54.652.120
Inversiones	\$ 178.314.392	\$ 1.234.133	\$ 1.284.609	\$ 1.337.149	\$ 1.391.839	\$ 54.652.120

Tabla 32 Flujo neto de inversiones

7.3 CALCULO PRECIO DE VENTA Y PUNTO DE EQUILIBRIO

$$\text{Costo Unitario} = \frac{\$ 311.500.028}{151.200}$$

$$\text{Costo Unitario} = \$ 2.060,2 \text{ Por porción de } 100\text{gr}$$

Para establecer el precio del servicio se parte de diferentes factores, empezando por el consumo promedio que son 300gr por persona por lo cual se calcula el precio teniendo como base 1kg de carne para amortizar diferentes situaciones como:

- 1) La entrada gratuita ofrecida a los niños menores de 14 años*
- 2) El consumo mayor a 300gr que algunas personas puedan general*

Esto permite a la empresa tener un mayor control sobre sus costos y gastos al no trabajar con un margen tan estricto

$$\text{Valor de un Kilo} = \text{Valor } 100\text{gr} \times 10$$

$$\text{Valor de un Kilo} = 2.060,2 \times 10 = 20.602$$

$$\text{Precio de Venta/Entrada} = \frac{20,602 + (20,602 * 25)}{100 - 75}$$

$$\text{Precio de Venta/Entrada} = 27.469 \text{ se redondea a } 28.000$$

$$\text{Punto de Equilibrio} = \frac{Cf}{Pu - CVu}$$

$$\text{Punto de Equilibrio} = \frac{\$ 79.091.471}{28.000 - 15.371} = 6.263 \text{ Entradas}$$

Nota: El precio de venta solo aplicara para personas mayores a 14 años puesto que los niños menores de dicha edad comen gratis con la entrada de un adulto.

7.4 PROYECCIONES FINANCIERAS

PRESUPUESTO DE INGRESOS					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos por ventas	\$ 415.800.000	\$ 432.806.220	\$ 450.507.994	\$ 468.933.771	\$ 488.113.163
TOTAL INGRESO	\$ 415.800.000	\$ 432.806.220	\$ 450.507.994	\$ 468.933.771	\$ 488.113.163

Tabla 33 Presupuesto de ingresos

PRESUPUESTO DE COSTO DE PRODUCCIÓN					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos directos					
Materiales directos	\$ 140.552.000	\$ 146.300.577	\$ 152.284.270	\$ 158.512.697	\$ 164.995.866
Mano de obra directa	\$ 78.558.556	\$ 81.771.601	\$ 85.116.060	\$ 88.597.307	\$ 92.220.936
Depreciación	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000
Subtotal costo directo	\$ 223.074.556	\$ 232.036.178	\$ 241.364.330	\$ 251.074.004	\$ 261.180.803
Gastos generales de fab.					
Materiales indirectos	\$ 1.118.000	\$ 1.163.726	\$ 1.211.323	\$ 1.260.866	\$ 1.312.435
Mano de obra indirecta	\$ 18.070.800	\$ 18.809.896	\$ 19.579.220	\$ 20.380.011	\$ 21.213.553
Servicios	\$ 12.180.000	\$ 12.678.162	\$ 13.196.699	\$ 13.736.444	\$ 14.298.264
SUBTOTAL	\$ 31.368.800	\$ 32.651.784	\$ 33.987.242	\$ 35.377.320	\$ 36.824.252
TOTAL	\$ 254.443.356	\$ 264.687.962	\$ 275.351.572	\$ 286.451.324	\$ 298.005.055

Tabla 34 Presupuesto de costos de producción

PRESUPUESTO DE GASTOS DE ADMINISTRACIÓN					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Sueldos y prestaciones	\$ 37.396.671	\$ 38.926.195	\$ 40.518.277	\$ 42.175.474	\$ 43.900.451
Otros gastos de administración	\$ 9.960.000	\$ 10.367.364	\$ 10.791.389	\$ 11.232.757	\$ 11.692.177
Amortización	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
TOTAL	\$ 49.856.671	\$ 51.793.559	\$ 53.809.666	\$ 55.908.231	\$ 58.092.628

Tabla 35 Presupuesto de gastos de administración

PRESUPUESTO DE GASTOS DE VENTAS					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Mercadeo	\$ 3.000.000	\$ 3.122.700	\$ 3.250.418	\$ 3.383.361	\$ 3.521.740
Publicidad	\$ 3.500.000	\$ 3.643.150	\$ 3.792.155	\$ 3.947.254	\$ 4.108.697
Distribución	\$ 700.000	\$ 728.630	\$ 758.431	\$ 789.451	\$ 821.739
TOTAL	\$ 7.200.000	\$ 7.494.480	\$ 7.801.004	\$ 8.120.065	\$ 8.452.176

Tabla 36 Presupuesto de Gastos de Ventas

PRESUPUESTO DE COSTOS OPERACIONALES					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos de producción	\$ 254.443.356	\$ 264.687.962	\$ 275.351.572	\$ 286.451.324	\$ 298.005.055
Gastos de administración	\$ 49.856.671	\$ 51.793.559	\$ 53.809.666	\$ 55.908.231	\$ 58.092.628
Gastos de ventas	\$ 7.200.000	\$ 7.494.480	\$ 7.801.004	\$ 8.120.065	\$ 8.452.176
TOTAL COSTOS OPERACIONALES	\$ 311.500.028	\$ 323.976.001	\$ 336.962.242	\$ 350.479.620	\$ 364.549.859

Tabla 37 Presupuesto de costos de ventas

7.5 FLUJO DEL PROYECTO

FLUJO NETO DE OPERACIÓN					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	\$ 415.800.000	\$ 432.806.220	\$ 450.507.994	\$ 468.933.771	\$ 488.113.163
Egresos operacionales	\$ 311.500.028	\$ 323.976.001	\$ 336.962.242	\$ 350.479.620	\$ 364.549.859
Utilidad operacional	\$ 104.299.972	\$ 108.830.219	\$ 113.545.752	\$ 118.454.151	\$ 123.563.304
Impuestos	\$ 33.375.991	\$ 34.825.670	\$ 36.334.641	\$ 37.905.328	\$ 39.540.257
UTILIDAD NETA	\$ 70.923.981	\$ 74.004.549	\$ 77.211.112	\$ 80.548.823	\$ 84.023.046
Más depreciación	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000
Más amortización	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
Flujo neto de operaciones	\$ 77.387.981	\$ 80.468.549	\$ 83.675.112	\$ 87.012.823	\$ 90.487.046

Tabla 38 Flujo neto de operación

FLUJO NETO DEL PROYECTO						
DETALLE	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión.	\$ 178.314.392	\$ 1.234.133	\$ 1.284.609	\$ 1.337.149	\$ 1.391.839	\$ 54.652.120
Flujo Neto de Operación.		\$ 77.387.981	\$ 80.468.549	\$ 83.675.112	\$ 87.012.823	\$ 90.487.046
Total Neto del Proyecto	-\$ 178.314.392	\$ 76.153.849	\$ 79.183.940	\$ 82.337.962	\$ 85.620.984	\$ 145.139.167

Tabla 39 Flujo neto del proyecto

7.5 EVALUACION FINANCIERA

T.O	15%
VPN	\$ 63.754.877
TIR	32%
R c/b	1,349016756

Tabla 40 Evaluación Financiera del proyecto

Para la proyecciones financieras se tomó una tasa de oportunidad del 15% esto debido a que esta tasa en primera medida está por encima de la DTF que para el cierre de mes de noviembre se ubicó en un 6,7% así mismo dicha tasa también se encuentra por encima del rendimiento generado por otro tipo de inversiones comunes como el sector inmobiliario o el bursátil siendo este último mucho más volátil y riesgoso que el proyecto presentado. Es así entonces que se considera que esta tasa de oportunidad se adapta a las necesidades y perfiles de un inversor con un perfil de riesgo moderado.

8. FUENTES DE FINANCIACIÓN

El Plan de Negocios será presentado a la Unidad de Emprendimiento de la Universidad de Córdoba para gestionar recursos y así ponerlo en marcha. Además de lo anterior va a ser presentado a las convocatorias del Fondo Emprender del SENA para solicitar recursos y así llevar a cabo su implementación.

9. CONCLUSIONES

Después de la realización de un trabajo investigativo y aplicativo como lo fue este plan de negocio se logra evidenciar diferentes aspectos a resaltar y que son claves en el desarrollo profesional y el direccionamiento estratégico de nuestro rol como futuros administradores financieros puesto que este tipo de estudios representan una verdadera oportunidad para poner en práctica un largo camino de conocimientos adquiridos y de situaciones a lo largo de todo el camino de nuestro aprendizaje.

Es así que modelos como el de mercado permiten identificar las características y oportunidades que el mercado de la carne bovina tiene en nuestra región y la posibilidad de desarrollar negocios en torno a esta actividad económica la cual es altamente representativa del departamento de Córdoba.

Por otra parte la implementación de un modelo de negocio o tipo de restaurante el cual no existe en la ciudad brinda una gama de oportunidades para lograr una mayor captación de cuota de mercado puesto que las personas son propensas a probar nuevas experiencias creando así un efecto de gancho donde se pueda mostrar el potencial que el negocio tiene y poder construir una relación entre el cliente y el establecimiento que permita que nuevas personas se sumen a este debido al voz a voz y las recomendaciones propias de los clientes y lo novedoso del tipo de servicio prestado que reiteramos no se encuentra actualmente en la ciudad de Montería dándose así un total desaprovechamiento de las ventajas competitivas y comparativas que el departamento de Córdoba ofrece en cuanto a la ganadería y el desarrollo agropecuario las cuales se pueden explotar con facilidad.

10. RECOMENDACIONES

Para este plan de negocio y la realización efectiva del mismo se necesita el desarrollo de unas actividades conexas que son mencionadas a continuación:

Realizar alianzas estratégicas con el sector ganadero del departamento de Córdoba con el fin de seguir incentivando el desarrollo del mismo en la región.

Indagar sobre la posibilidad de contar con una alianza estratégica con un frigorífico de la región para reducir costos en el proceso de adquisición de la materia prima.

Entablar relaciones con nuevos proveedores que puedan ofrecer calidades y tipos de cortes de carne diferentes para la diversificación de la oferta que tiene el restaurante,

BIBLIOGRAFIA

- Malhotra, K. N. (2008). Investigación de Mercados. Mexico: Pearson Educación.*
- Martinez, J. (2009). Análisis del mejoramiento y competitividad en la ganadería de carne.*
- Holmann, Federico (2003), “Evolución de los sistemas de producción de leche en el trópico latinoamericano y su interrelación con los mercados: un análisis del caso Colombiano”, CIAT, versión electrónica, Cali, 2003, p. 6;*
- Federación Colombiana de Ganaderos – Fedegan, “La ganadería bovina colombiana. Balance 2017”, Bogotá, 2018*
- Errecart, V. (2015). Análisis del mercado mundial de carnes. Universidad Nacional de San Martín, Buenos Aires.*
- Anaya, Alfredo (2002) “La economía del Departamento de Córdoba, una visión prospectiva”, Montería, pp. 165-166.*
- Otero, M. (2008). Business Pocket. La Coruña España: Netbiblo.*
- DANE. (2017) Proyecciones Municipales y departamentales de población 2006-2020.*
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/ProyeccionMunicipios_2005_2020.xls.
- Naresh, M. K. (1997). Investigación de Mercados Un Enfoque Practico. Prentice-Hall Hispanoamericana.*

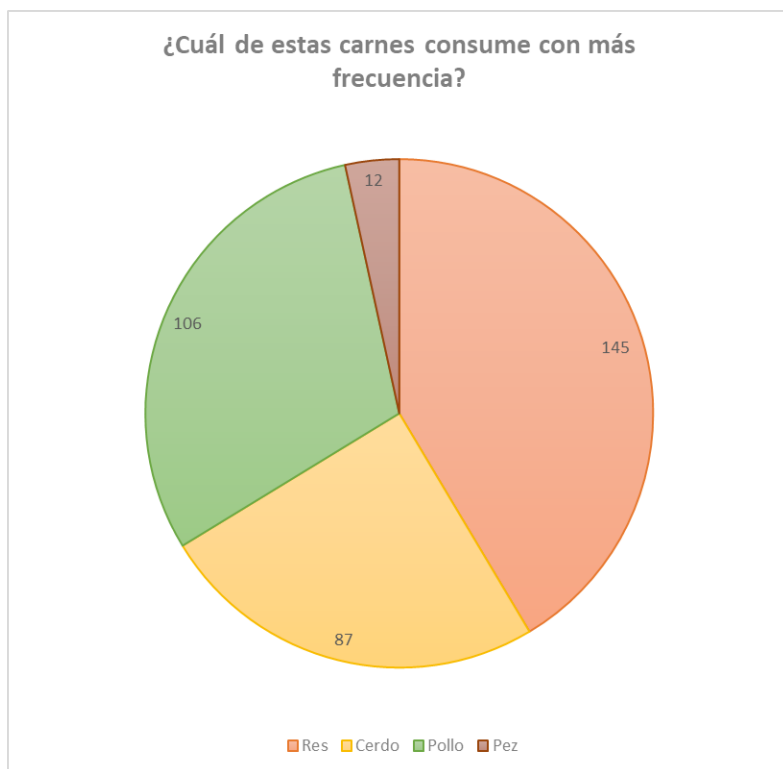
ANEXOS

ANEXO 1 Y 2 ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

1) ¿Cuál de estas carnes consume con más frecuencia?

Res	145	41,43%
Cerdo	87	24,86%
Pollo	106	30,29%
Pez	12	3,43%
Total	350	100,00%

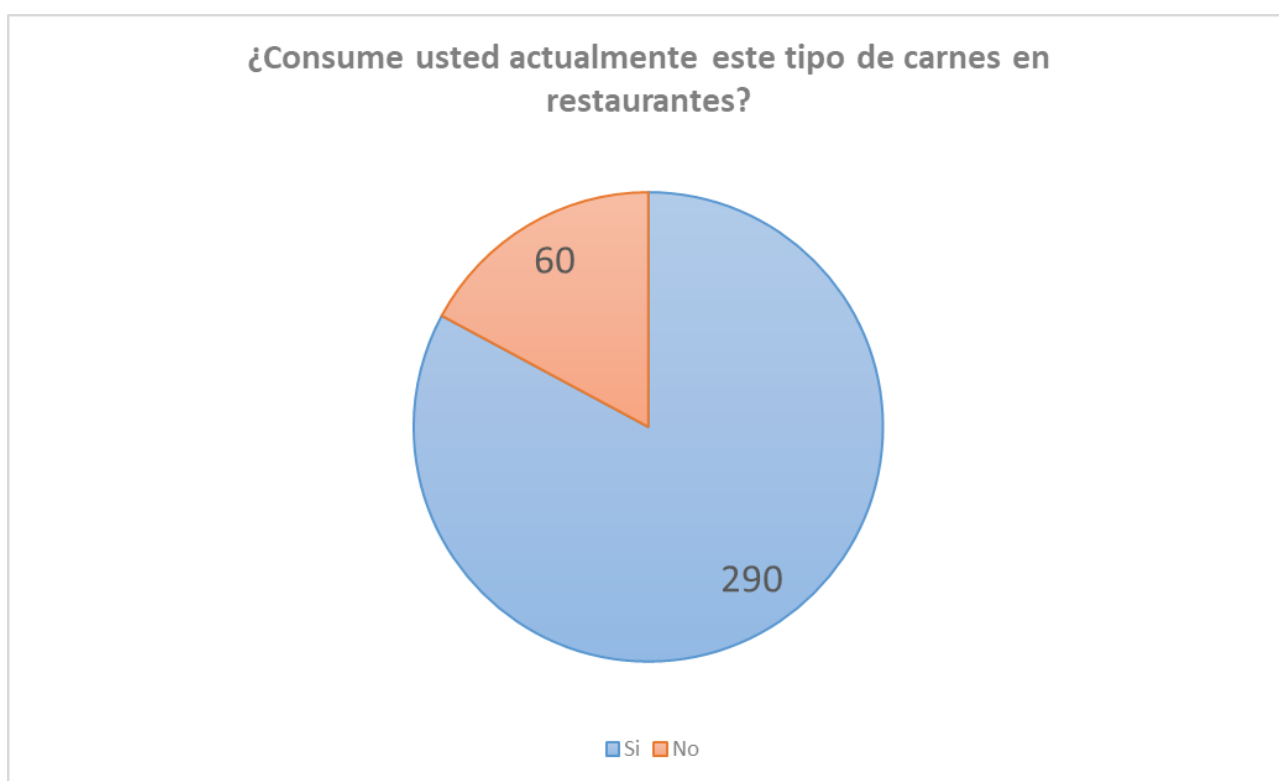


Al aplicar el cuestionario a la muestra vemos que el tipo de carne que más consumen es la de res ocupando esta el 41,43% de las personas encuestadas, seguido de esta encontramos la

carne de pollo con un 30,29% siendo esta la segunda más importante en cuestiones de consumo.

2) ¿Consume usted actualmente este tipo de carnes en restaurantes?

Si	290	82,86%
No	60	17,14%
Total	350	100,00%

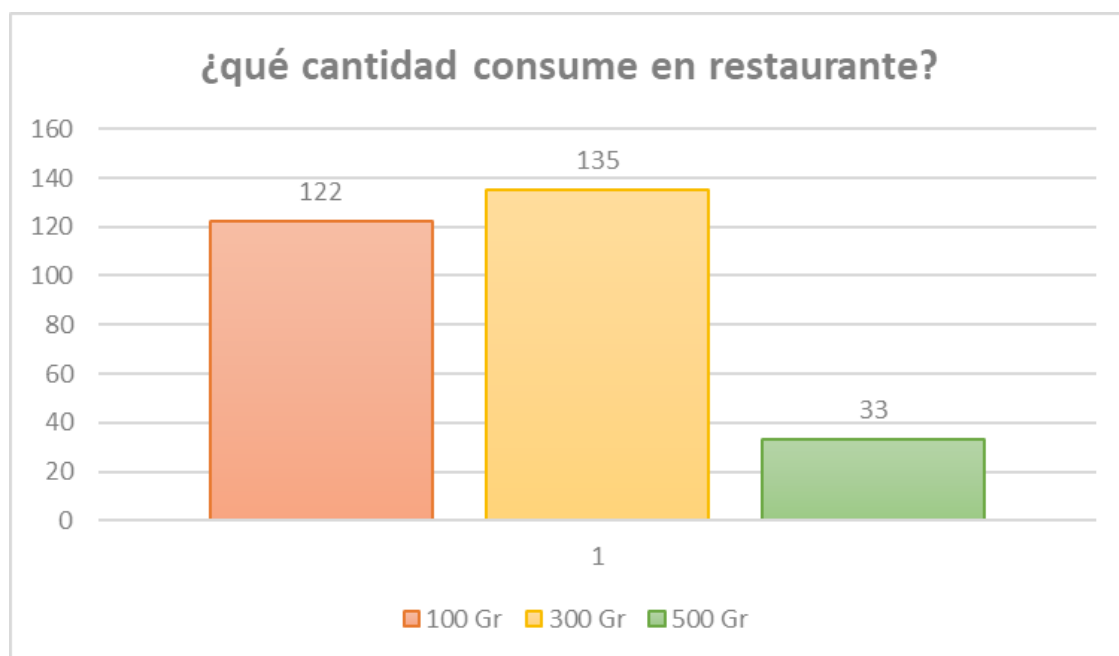


Vemos que la mayoría de las personas consumen este tipo de comida además de su casa en restaurantes puesto que alrededor del 83% afirman que consumen las carnes mencionadas anteriormente en restaurante que las ofrecen, lo que equivale a 290 personas mientras que el

resto de las personas encuestadas afirman que solo consumen estos productos en su casa y no acuden de manera recurrente a restaurantes para hacerse con los mismos.

3) ¿qué cantidad consume en restaurante?

100 Gr	122	42,07%
300 Gr	135	46,55%
500 Gr	33	11,38%
Total	290	100,00%

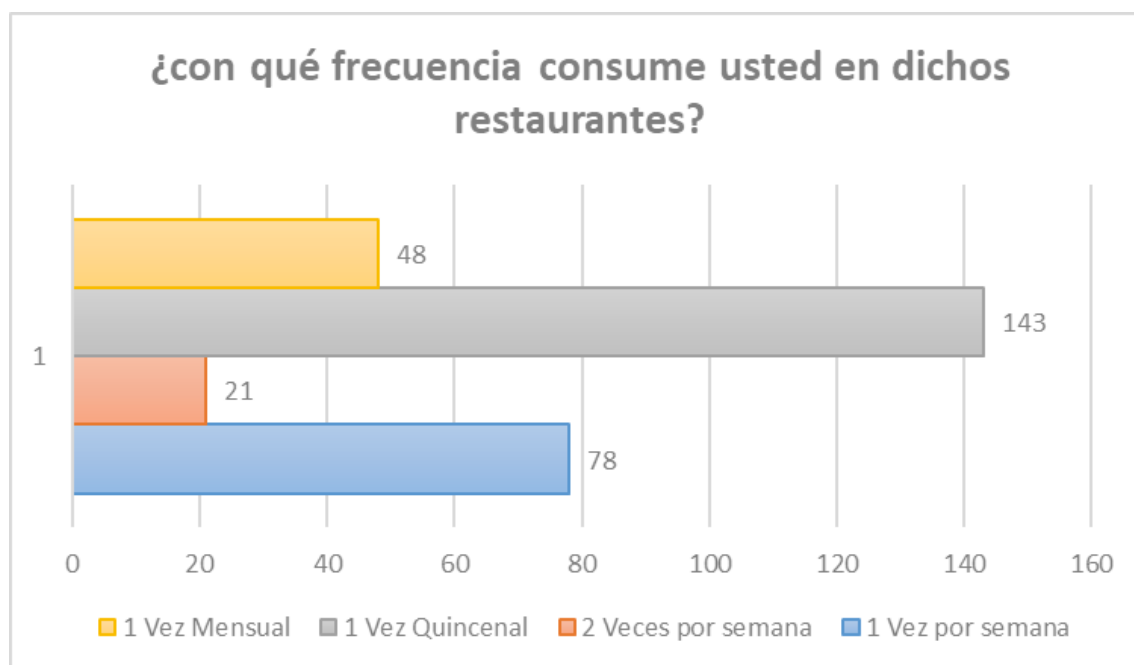


De la totalidad de las personas que consumen los diferentes tipos de carnes en restaurantes se puede observar que la mayoría consumo un promedio de 300gr de carne cada vez que acuden a estos establecimientos más específicamente el 46,55%, seguido de estos vemos que el consumo de 100gr de carne también es bastante alto ya que un 42% de las personas encuestadas afirman que esta es la cantidad que consumen cuando acuden a restaurantes,

finalmente se observa 11,38% afirma que consumo alrededor de 500gr de carne cada vez que acuden a un restaurante.

4) ¿con qué frecuencia consume usted en dichos restaurantes?

1 Vez por semana	78	26,90%
2 Veces por semana	21	7,24%
1 Vez Quincenal	143	49,31%
1 Vez Mensual	48	16,55%
Total	290	100,00%

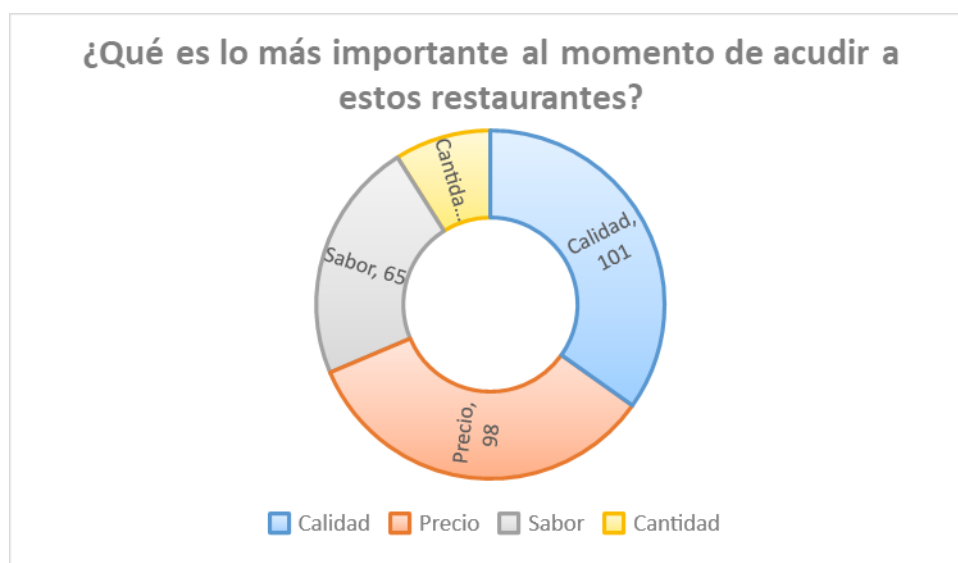


Ya conocida la intención de consumo y la cantidad de la misma por parte de las personas es hora de conocer el número de veces dentro del mes es así que vemos que la mayoría de las personas asisten a estos sitios una vez quincenal lo cual se traduce en al menos 2 visitas mensuales a restaurantes donde consumen el tipo de carnes mencionadas anteriormente lo

que representa el 50% del total de los encuestados, seguido a esto vemos que el consumo de una vez por semana también es bastante considerable puesto que representa alrededor del 27% de las personas encuestadas.

5) ¿Qué es lo más importante al momento de acudir a estos restaurantes?

Calidad	101	34,83%
Precio	98	33,79%
Sabor	65	22,41%
Cantidad	26	8,97%
Total	290	100,00%

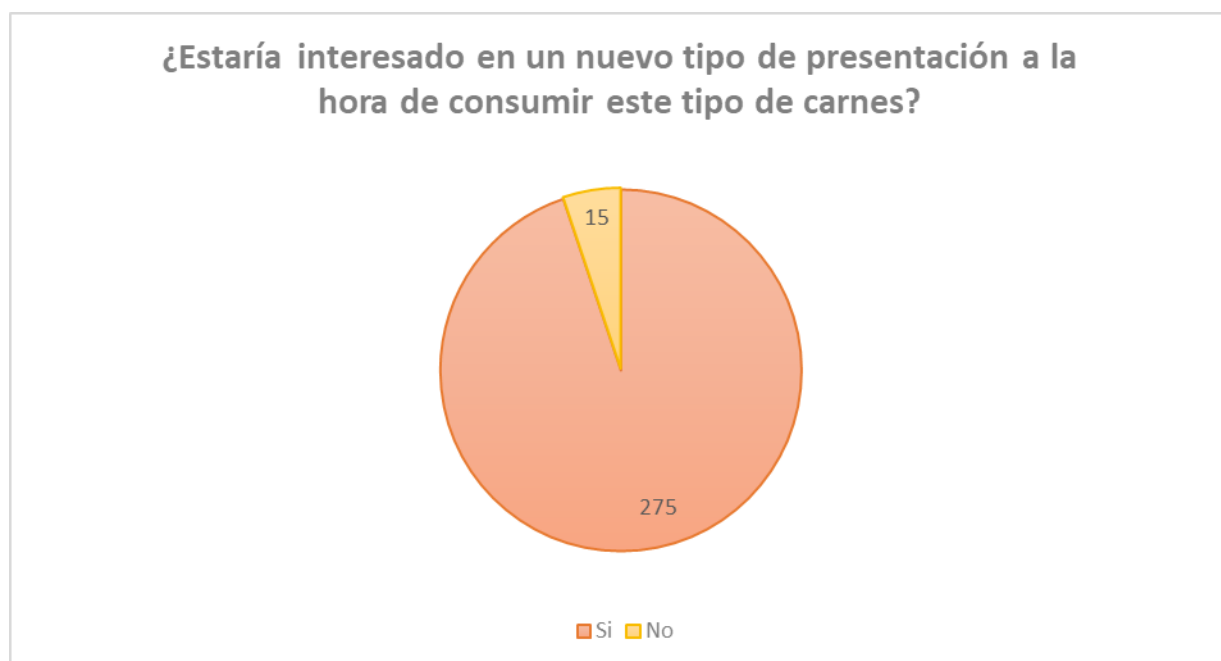


Cada vez que las personas acuden a estos restaurantes se sienten atraídos por diferentes aspectos o son a los que más valor le dan, es así entonces que la mayoría de las personas encuestadas afirman que el precio es el factor más importante a la hora de elegir un

restaurante es la calidad con un 34% de personas que afirman esto, seguido del precio con un 33% del total de las personas que consideran que este factor también es clave por lo cual se debe lograr encontrar un equilibrio entre ambos factores y volverlos competitivos dentro de la empresa que se pretende crear.

6) ¿Estaría interesado en un nuevo tipo de presentación a la hora de consumir este tipo de carnes?

Si	275	78,57%
No	15	4,29%
Total	290	82,86%



Es notorio que la gran mayoría de las personas se sienten atraídas por un nuevo concepto o presentación en torno a los restaurantes donde consumen habitualmente este tipo de comida ya que el 78% de las personas intentarían probar un nuevo concepto de restaurante como es para nuestro caso un restaurante tipo rodizio esto debido a que en muchas ocasiones en la ciudad de montería no se encuentra una diversificación en los tipos de platos ofrecidos ni en el concepto de los restaurantes mismos.

ANEXO 3 REGLAMENTO DE LA EMPRESA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa RODIZIO SENUdomiciliada en la ciudad de Montería, Córdoba y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa RODIZIO SENUdebe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PAR.—El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de prueba

ART. 3º—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4º—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1º).

ART. 5º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ART. 6º—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 7°—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

ART. 8°—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables. (Ejemplo: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado medio día y para el personal operativo de lunes a domingo). Ejemplos

Personal administrativo

Lunes a viernes Mañana:

8:00 a.m. a 12:00 m. Hora de almuerzo:

12:00 m. a 1:00 p.m.

Tarde:

2:00 p.m. a 6:00 p.m. Sábado

Hora de entrada: 8: 00 a.m.

Hora de salida: 2:00 p.m.

Con períodos de descanso de diez minutos en cada turno de tales a tales horas.

Personal operativo: por turnos rotativos

Primer turno:

6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Segundo turno:

2:00 p.m. a 10:00 p.m. Tercer turno:

10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Con períodos de descanso de diez minutos.

PAR. — Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PAR. 1º—Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PAR. 2º—Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 9º—Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 10.—Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 11.—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

ART. 12.—Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PAR.—La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 13.—La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PAR. 1º—En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PAR. 2º—Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las

partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 14.—Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PAR. 1º—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

PAR. 2º—Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

PAR. 3º—Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PAR. 3.1.—El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden

disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 15.—El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 16.—Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

ART. 17.—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1°).

ART. 18.—La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 19.—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 20.—Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 21.—En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 22.—Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 23.—Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PAR.—En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

Permisos

ART. 24.—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida

oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, num. 6°).

CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 25.—Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26.—Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27.—Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num. 1º).

Períodos de pago:

Ejemplo: quincenales mensuales (uno de los dos o los dos).

ART. 28.—El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 29.—Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30.—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31.—Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32.—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33.—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 34.—En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

ART. 35.—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 36.—Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para

lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 37.—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden ART. 38.—Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: a) Respeto y subordinación a los superiores.

b) Respeto a sus compañeros de trabajo.

- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

ART. 39.—El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Ejemplo: gerente general, subgerente, director financiero, director talento humano director de operaciones, director comercial y director de calidad.

PAR.—De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Ejemplo: el gerente y el director de talento humano.

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 40.—Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ART. 41.—Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PAR.—Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje

“SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243) .

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ART. 42.—Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ART. 43.—Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ART. 44.—Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
- d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 45.—Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ART. 46.—La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 47—Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ART. 48.—Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ART. 49.—Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 50.—No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 51.—Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Ejemplo: gerente, subgerente, quien los oírán y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

ART. 52.—Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PAR.—En la empresa RODIZIO SENU no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

Publicaciones

ART. 53.—Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XVI

Vigencia

ART. 54.—El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XVII

Disposiciones finales

ART. 55.—Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XVIII

Cláusulas ineficaces

ART. 56.—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

CAPÍTULO XIX

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 57.—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 58.—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley,

particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 59.—Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos,..... designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente

configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.